Négociation Annuelle Obligatoire 2022

ENTRE

**LA SOCIETE COMFAX :**

Dont le Siège Social est sis 6, Allée Pierre-Gille de Gennes, représentée par **Monsieur** , agissant en qualité de Chef d’Entreprise.

**Ci-après désignée "La Société" D'UNE PART**

ET :

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES :**

Le Syndicat affilié à la Confédération générale du travail Force ouvrière (CGT-FO), représentée par **Monsieur**

**Ci-après désignés "Représentant du Personnel" D'AUTRE PART**

# PREAMBULE

Conformément aux articles L2242-1 et suivants, L2242-5, L2242-8 et L2242-9 et suivants du Code du Travail, la Négociation Annuelle Obligatoire portant sur les salaires, les effectifs, la durée effective et l’organisation du temps de travail, ainsi qu’aux objectifs en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l’entreprise, les mesures permettant de les atteindre ainsi que l’analyse des écarts de rémunération, s’est engagée entre la Société et les organisations syndicales représentatives.

Les parties se sont réunies en date des 20 Octobre 2021, 8 décembre 2021 et 12 Janvier 2022.

# Etat des propositions respectives

Au lancement des discussions, les deux parties ont adopté une position commune de recherche de consensus, point par point, en prenant en compte la situation de l’entreprise et des salariés, pour une réponse adaptée à l’intérêt commun.

# DISPOSITIONS

## Champ d’application de l’accord

Le présent accord est applicable dans la société Comfax SAS, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Bordeaux sous le n° B 385 070 487, et dont le siège social est situé 6, Allée Pierre-Gilles de Gennes, 33700 MERIGNAC.

## Objet de l’accord

### Salaires effectifs et autres rémunérations

La masse salariale fluctue dans une année selon les arrivées et les départs. Afin de pouvoir effectuer une comparaison à effectif constant, la mesure de la masse salariale et des variations est effectuée sur la base des salariés présents au 1er janvier de chaque exercice. Au regard des informations économiques et des résultats de l’entreprise, la variation de la masse salariale en 2022 est :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Catégories | **2021 (réalisé)** | **2022 (prévision)** | **Variation** |
| CADRES | **735 375 €** | **760 875 €** | **+ 3,47 %** |
| ETAM | **165 364 €** | **169 744 €** | **+ 2,65 %** |
| TOTAL | **900 739 €** | **930 619 €** | **+ 3,31 %** |

Masse salariale en 2021 : **1 071 908 €** (Etam : 159 533 € – Cadres : 883 888 € – Apprentis : 28 487 €)

Masse salariale en 2022 : **1 080 778 €** (Etam : 169 744 € – Cadres : 875 250 € – Apprentis : 35 784 €)

Augmentation Moyenne effectif global 2021 🡪 2022 : **3,27 %** (Hors Apprentis)

Les dispositifs suivants sont accessibles en 2022 à l’ensemble des salariés selon des conditions propres à chacun et qui peuvent varier avec l’ancienneté dans l’entreprise, la date d’embauche ou d’autres critères détaillés dans les brochures respectives.

### Intéressement collectif

Pour l’année 2021, un intéressement collectif a été distribué à l’ensemble du personnel en rapport avec leur temps de présence sur l’année.

Le montant global distribué s’est élevé à **38 275 €.**

Pour 2022, le montant global prévisionnel pourrait s’élever à environ **35 362 €**.

AXA, Complémentaire Santé

Mise en œuvre au 1er janvier 2015, avec la participation de l’entreprise pour un montant de **1,22 %** du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (Base 2014), soit **43,81 €** en 2021. Avec **24** adhérents à fin 2021 (**12** en SOLO, **3** en DUO et **9** en FAMILLE), l’entreprise a participé à hauteur d’environ **11 350 € en 2021**.

Après calcul, l’entreprise augmentera sa participation à hauteur de 45,66 **€**, soit environ 13 150 **€** en 2022.

La part de cotisation salarié SOLO sera de **30,44 €** par mois, celle de la cotisation DUO de **87,35 €** et, la part de cotisation salarié FAMILLE sera de **139,79 €**.

Pour information, ces cotisations sont déductibles de l’impôt sur le revenu et déjà déduites du salaire net imposable sur le bulletin de paie.

MALAKOF MEDERIC, Prévoyance

Appliquée à tous les salariés, elle permet de bénéficier d’un capital décès, d’indemnités journalières et d’un capital invalidité.

En 2021, la participation employeur s’est élevée à 21 725 **€**. En 2022, la participation sera supérieure car une

Augmentation des taux d’appel de 80% à 90% a été annoncée. Cumulée aves l’augmentation de la masse salariale, elle devrait atteindre 26 000 € en 2022**.**

**En vue de l’intégration de CB dans Comfax, à compter du mois d’Avril 2022, une nouvelle négociation avec plusieurs mutuelles sera mise en place afin d’obtenir les meilleures conditions pour tous les collaborateurs de Comfax à partir de Janvier 2023.**

CASTOR, Dispositif d’Epargne Salariale

Accessible à tous les salariés, le produit est placé en actions VINCI, et permet en particulier de bénéficier :

* D’un abondement attractif de l’employeur jusqu’à 3500 € par salarié sur l’année
* D’un rabais moyen de 5% sur le prix des actions VINCI du quadrimestre précédent.

En 2021, l’entreprise a abondé sur le dispositif Castor à hauteur de **62 908 €** (Rappel 2020 : 58 750 €).

*En 2022, les nouvelles conditions d’abondement mises en place fin 2017 sont pour l’instant maintenues, notamment la création d’une tranche basse avec un abondement de 200% pour un investissement jusqu’à 500 €uros. Le droit annuel d’abondement s’élèvera désormais à 3 500 € (2 500€ en 2017) pour un investissement de 4 000€.*

Depuis le 1er mars 2020, les différents dispositifs de souscription (Castor, Archimède, …) sont dématérialisés directement sur le portail AMUNDI.

ARCHIMEDE, Plan d’Epargne Retraite Collectif

Accessible à tous les salariés, il permet aux salariés de se constituer un complément de retraite en bénéficiant d’un abondement de l’entreprise lors des versements. En 2021, l’entreprise a abondé à hauteur de 4700 €(Rappel 2020 : 800 €).

En 2021, le plan ARCHIMEDE a évolué vers PERCOLG avec de nouvelles règles qui ont été présentées en CSE.

Il est à notre que les règles d’abondement du PERCOLG2022 évoluent au 1er Janvier 2022 :

* Pour les Ouvriers et ETAM :
  + 200% pour les versements jusqu’à 200€
  + 100% pour les versements de 201 à 400€
  + Soit un plafond d’abondement maximum de 600 € (400€ auparavant)
* Pour les cadres (pas de changement) :
  + 100% pour les versements jusqu’à 400€
  + Soit un plafond d’abondement maximum de 400€

Le montant budgété en 2022 pour l’abondement (tous plans confondus) s’élève à 65 000 €.

REVERSO, complément d’épargne retraite

Afin d’aider les cadres et assimilés à se constituer un complément de retraite pour tenir compte de la situation des régimes de retraite obligatoires affectant particulièrement cette catégorie de personnel, VINCI a décidé de mettre en place à leur attention, REVERSO, un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies, avec l’aide de l’entreprise, et versements libres facultatifs. Il comprend une contribution financière régulière obligatoire que les cadres financent à parts égales avec leur entreprise. En 2021, la charge a été de 6 330 €.

En 2022, la charge prévisionnelle pour l’entreprise sera d’environ 7 000 €.

En 2021, le plan REVERSO a évolué vers PER REVERSO avec de nouvelles règles qui ont été présentées en CSE.

TICKETS RESTAURANT

Pour mémoire, la participation de l’entreprise en 2021 s’est élevée à 26 500 € (60%).

Au 1er Janvier 2022, le montant du Ticket Restaurant est maintenu à **9 €**. Cela représentera une participation de l’entreprise en 2022 d’environ *27 000 € (budget).*

PARTICIPATION AU FRAIS DE TRANSPORT

L’entreprise participe à hauteur de 50% aux abonnements de transports en commun. Fin 2021, **2** salariés en bénéficient.

### Durée effective du travail

Un nouvel accord a été signé en 2015 et appliqué au 1er avril 2015. Cet accord prévoit une durée hebdomadaire moyenne de 37 heures pour les ETAM et pour les ouvriers. Les cadres de l’entreprise sont au forfait jours.

### Organisation du temps de travail

Activité partielle

En 2021, l’entreprise a déclaré et a été indemnisée pour 21 heures d’Activité Partielle (1 seul salarié).

Temps partiel

A ce jour, deux collaboratrices non cadres occupent un poste à temps partiel à 80%.

Horaires collectifs

Néant

Télétravail

Une charte de télétravail a été validée fin 2021 et a été mise en place à compter de début 2022.

Congés, ponts, les jours fériés, journée de solidarité

Les ponts suivants sont imposés pour fermeture de l’entreprise, sauf astreintes. Les jours sont pris de préférence en RTT employeur.

**Vendredi 27 Mai 2022 Lundi 31 Octobre 2022**

**Journée de solidarité : Lundi 06 Juin 2022 (Pentecôte)**

Les modalités et délais de prises de congés restent identiques à ceux de 2021.

### Egalité professionnelle (hommes/femmes)

Chaque année, nous portons une grande attention au recrutement de collaboratrices. Nous avons intégré dans nos effectifs 1 femme en CDI en 2021.

Nos effectifs à ce jour sur 26 personnes comprennent 7 femmes, soit 27%, dont 2 femmes parmi nos cadres (12%).

Les salaires respectent les minima pour les hommes comme pour les femmes, sans distinction de postes ou de sexe. La direction maintien une politique de diversité et d’égalité de traitement non seulement dans le cadre de ses embauches, mais aussi dans le cadre de ses éventuelles promotions.

### Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

La direction et les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les efforts développés dans le cadre de la politique générale en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

* La société continuera de confier en 2022 le tri sélectif au réseau ELISE qui regroupe des structures « insérantes », disposant soit de l’agrément « Entreprise d’Insertion » (EI) ou « Entreprise Adaptée » (EA).
* L’ESAT d’Eysines est un de nos fournisseurs de plateaux repas, buffets froids et autres prestations nécessaires aux manifestations de communication interne et externe de la société.

L’entreprise est en règle avec les recommandations sur l’emploi des personnes handicapées. Des actions de sensibilisations sont menées régulièrement. Tout le personnel est appelé à être vigilant sur l’employabilité, l’accueil et la vie dans l’entreprise des personnes handicapées.

### Accès à la formation

Le budget formation est, dans le métier d’Axians, fortement utilisé pour des formations techniques obligatoires, des formations sécurité obligatoires et pour le développement de l’activité commerciale. Des formations sur les outils de travail (SAP, Codex, …) et les formations juridiques nécessaires à leur développement personnel.

Plan de formation

Le plan de formation présenté au budget est approuvé par tous, tout en étant conscients que de nouvelles demandes peuvent survenir dans le déroulement de l’année. L’avancement du plan sera examiné une fois par trimestre en réunion de DP.

## Calendrier de la négociation annuelle

Les parties en présence prévoient que les prochaines dates de la négociation annuelle sur les salaires, les effectifs, la durée effective et l’organisation du temps de travail, ainsi qu’aux objectifs en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l’entreprise seront prévues à partir du mois de **Novembre 2022**.

## Publicité de l’accord

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE dont dépend le siège social de BORDEAUX dont un en version informatique.

Fait à MERIGNAC, le 12 Janvier 2022

En 3 exemplaires originaux

Pour la Direction Pour le CSE